

Сорочишин Михайло Васильович
*Національний університет “Одеська юридична академія”,
Доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент*

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У РЕГУЛЮВАННІ УМОВ ЗАЙНЯТОСТІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Ефективний соціальний діалог у сфері праці є одним із основних засобів встановлення гідних умов праці, утвердження справедливих трудових відносин. Соціальний діалог, являючи собою демократію участі, органічно доповнює парламентарну демократію. Дозволяючи соціальним партнерам брати участь у формуванні державної соціально-економічної політики, соціальний діалог являє собою гнучкий механізм, який сторони соціального діалогу можуть використовувати у разі необхідності. У зв'язку з цим соціальний діалог є дієвим заходом подолання кризи, але розглядати соціальний діалог тільки у даному аспекті є неприпустимим, оскільки соціальний діалог має ґрунтуватися на взаємній довірі сторін, яка, як свідчить практика, виробляється тільки при постійній взаємодії.

Соціальний діалог активніше всього розвивається у приватному секторі. Лише наприкінці ХХ ст. склалися умови для інституціоналізації системи соціального діалогу на державній службі. Законодавство України до недавнього часу особливостей функціонування соціального діалогу і колективних трудових відносин за участю державних службовців не визначало. Новим етапом у розвитку правового регулювання колективних трудових відносин державних службовців є прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII.

Особливий характер колективних трудових відносин у державних органах пов'язаний, перш за все, з особливостями суб'єктного складу даних відносин. Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. Сторонами соціального діалогу виступають працівники, роботодавці та держава.

Разом з тим, у колективних трудових відносинах на державній службі саме держава виконує роль роботодавця. Необхідно зазначити, що держава є найбільшим роботодавцем. Так, станом на 1 січня 2015 року, на державній службі працювало майже 296 тис. громадян України [1].

Соціальний діалог на державній службі може здійснюватися лише на двосторонній основі. Держава у даних відносинах виконує ролі роботодавця, арбітра, координатора. В свою чергу, суб'єктний склад відносин соціального діалогу у сфері праці на державній службі на територіальному та галузевому рівні завжди включає первинного носія колективних трудових прав[7]. Наприклад, центральні органи виконавчої влади укладають територіальні та галузеві угоди без необхідності створення представницьких організацій та об'єднання з будь-якими іншими суб'єктами.

У Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року сторони прийняли на себе зобов'язання щодо посилення спроможностей соціальних партнерів у відносинах визначення умов зайнятості на державній службі. Так, п. 3.5. Угоди було передбачено, що протягом першого року дії Угоди сторони зобов'язувались здійснити аналіз відповідності чинного законодавства положенням Конвенції МОП № 151 “Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі” та вжити підготовчих заходів для її ратифікації [3].

Конвенцією МОП №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі передбачено, що її норми застосовується до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Національне законодавство може додатково визначити, якою мірою встановлені гарантії застосовуються до деяких категорій державних службовців (котрі обіймають посади на високому рівні, чиї функції стосуються визначення політики чи управління, або службовців, чиї обов'язки мають строго конфіденційний характер), а також до збройних сил і поліції. Положеннями Конвенції фактично передбачається надання державним службовцям таких самих

прав щодо реалізації права на організацію та визначення умов зайнятості, як і іншим працівникам.

У Інформації про хід виконання плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1044-р) було зазначено, що Національне агентство з питань державної служби спільно з Мінсоцполітики та МЗС здійснило аналіз відповідності актів законодавства положенням Конвенції МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151, ухваленої на 64-й сесії Генеральної конференції МОП 27.06.1978 в м. Женеві, та розпочато підготовку до її ратифікації.

Ратифікація Україною Конвенції Міжнародної організації праці №151 має вагоме значення для подальшого розвитку відносин соціального діалогу на державній службі. В цілому, законодавство України, яким здійснюється регулювання відносин соціального діалогу на державній службі, відповідає вимогам Конвенції МОП №151. Проте окремі положення Закону України “Про державну службу” не відповідають вимогам Конвенції.

Так, відповідно до ст.3 Конвенції, термін “організація державних службовців” означає будь-яку організацію, незалежно від її складу, на меті якої є підтримка і захист інтересів державних службовців. Проте Закон України “Про державну службу” надає право на визначення умов зайнятості виключно представниками професійних спілок. Участь інших вільно обраних представників найманих працівників у визначенні умов праці та вирішенні питань на державну службу обмежена. Для прикладу, відповідно до ч. 5 ст. 52 Закону України “Про державну службу”, питання визначення розміру премій погоджуються керівником державного органу виключно з первинної профспілкової організації. У випадку відсутності такої, ведення соціального діалогу щодо вказаного питання не передбачено.

З огляду на вказане, вбачається, що ратифікація Конвенції МОП №151 обумовить необхідність внесення змін до Закону України “Про державну службу” щодо надання повноважень визначення умов зайнятості шляхом участі у

консультаціях не тільки членів виборного органу первинної профспілкової організації, а й інших представників державних службовці.

Список використаної літератури:

1. Державна служба в цифрах 2015: Інформаційне видання. — Київ, 2015. — 32 с.
2. Петроє О.М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія / О. М. Петроє. — К.: НАДУ, 2012. — 304 с.
3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року// Урядовий кур'єр. — 2016. — № 172